

## PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, KETERLIBATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

I Wayan Jendra Ariana<sup>1</sup>  
I Gede Riana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: jendra\_ariana@yahoo.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kepuasan kerja dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Hotel Amed Cafe dan Bungalow. Responden penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 31 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh negatif antara *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja artinya apabila *work family conflict* semakin tinggi maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Keterlibatan Kerja terhadap kepuasan kerja, artinya jika keterlibatan kerja tinggi maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Terakhir, penelitian menunjukkan hubungan yang negatif antara Stres Kerja terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

**Kata kunci:** *Work Family Conflict*, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Work Family Conflict on job satisfaction, knowing Work Engagement influence on job satisfaction and determine the effect of work stress on job satisfaction. This research was conducted at Hotel Amed Cafe and Bungalow. Respondents are employees amounted to 50 people. Collecting data by questionnaires using a 5-point Likert scale to measure 31 indicators. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research proves there is a negative influence among Work Family Conflict on job satisfaction means if work family conflict can lower the higher the job satisfaction of employees. In addition, this study also proves that there is a positive influence between Job Involvement on job satisfaction, high job involvement means that if the employee satisfaction increased. Lastly, the study showed a negative relationship between work stress on job satisfaction, meaning that the higher perceived stress work employees, employee satisfaction will decrease.*

**Keywords:** *Work Family Conflict, Work Engagement, Job Stress, Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan yaitu merupakan kepuasan kerja. Kepuasan karyawan memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. (Robbins dan Judge, 2013:75). Kepuasan karyawan dianggap sulit ketika hal tersebut menjadi penentu berhasilnya sebuah organisasi. Kepuasan karyawan sangat penting terutama pada perusahaan. Kunci sukses organisasi bisnis adalah meningkatkan kepuasan karyawan dengan demikian perusahaan dapat melihat seperti apa keinginan karyawan dan lingkungan kerja yang diinginkan, akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan (Rizwan, 2014).

Hotel Amed Cafe dan Bungalow adalah perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata. Hotel Amed Cafe dan Bungalow merupakan gabungan dari hotel dan bungalow. Hotel Amed Cafe dan Bungalow menawarkan 30 kamar dirancang dalam gaya bali yang indah dikelilingi oleh taman tropis. Hotel Amed Cafe dan Bungalow terletak di jalan raya Bunutan, Amed, Karangasem, Bali, Indonesia. Kunci sukses organisasi bisnis adalah meningkatkan kepuasan karyawan dengan demikian perusahaan dapat melihat seperti apa keinginan karyawan dan lingkungan kerja yang diinginkan, sehingga berbagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus ditingkatkan dan faktor yang merugikan harus dikurangi oleh perusahaan.

Karyawan yang bekerja tentu memiliki keluarga baik orang tua, suami/istri, atau anak-anaknya. Disatu sisi seorang karyawan harus mencurahkan perhatian, pikiran dan tenaganya untuk perusahaan tempatnya bekerja disisi lain dia juga harus memberikan hal yang sama kekeluarganya. Terbuka peluang konflik karena adanya beda kepentingan, arahnya bisa dua jenis: Pekerjaan mengganggu kualitas hubungan keluarga atau tuntutan keluarga mengganggu kualitas kerja karyawan (Istijanto, 2005:226). *Work-family conflict* menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karier tersebut (Soeharto, 2010). Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja (Christine dkk. 2010).

Kepuasan kerja karyawan pada Hotel Amed Cafe dan Bungalow disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *work family conflict*. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti terlihat bahwa karyawan mengalami peran ganda selain bekerja mereka juga memikul beban di keluarga, sehingga waktu mereka terbagi dan tidak fokus untuk pekerjaan saja menyebabkan pekerjaan menjadi terganggu, selain itu masalah dalam keluarga yang dibawa ketempat kerja mengganggu kinerja karyawan yang ditandai dengan penurunan konsentrasi kerja juga ketika bekerja akan sering cepat merasa lelah karena semangat kerja menurun.

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai identifikasi psikologis karyawan dengan pekerjaan saat ini (Ahmadi, 2011). Kemampuan kerja manajer dan keterlibatan kerja dikaitkan dengan tujuan pribadi mereka di masa pensiun berfokus pada kesehatan dan kesejahteraan (kemampuan kerja dan keterlibatan kerja pada pengembangan diri dan pandangan ideologis kemampuan kerja (Feldt *et al.*, 2012). Tingginya Keterlibatan kerja diprediksi akan mempengaruhi kerja karyawan dan mempengaruhi konflik keluarga (Parayitam, 2008).

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai ukuran sampai dimana karyawan berpartisipasi dalam pekerjaannya (Faslah, 2010). penelitian yang dilakukan pada Hotel Amed Cafe dan Bungalow ketika karyawan ditempatkan pada sesuai bidang atau keahliannya, mereka akan merasakan kenyamanan bekerja karena tidak perlu lagi untuk belajar menyesuaikan di bidang pekerjaan yang lain. Ketika karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya, otomatis meningkatkan kinerjanya untuk bisa meraih penghargaan dari perusahaan.

Stres kerja dan Kepuasan Kerja adalah masalah organisasi yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif (Hans *et al.*, 2014). Stres kerja merupakan penyakit global yang bisa melanda siapa saja, setiap saat tanpa mengenal siapapun, apakah mereka laki-laki, perempuan, kaya atau miskin (Margiati 1999). Tekanan yang bersumber dari ketidakselarasan seorang dengan lingkungannya dapat menimbulkan stress . (Zorlu, 2012). Penelitian yang dilakukan pada hotel Amed Cafe dan Bungalow tingkat stres paling tinggi yang dialami karyawan terjadi pada saat suasana liburan sekolah, hari

raya, *weekend*, *long weekend* dan pergantian tahun yang ditandai dengan pekerjaan meningkat karena wisatawan mancanegara maupun lokal menginap untuk liburan dan ketika hari raya karyawan harus bisa membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan mereka sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Tingkat stres yang dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan (Mariskha, 2011). Menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting (Noviansyah dan Zunaidah, 2012). Stres kerja ditempat kerja bukanlah fenomena baru, tetapi merupakan ancaman besar untuk kesehatan karyawan dan kesejahteraan kedepannya (Nahar *et al.*, 2013).

Beberapa pendapat diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh adanya *work family conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Hotel Amed Cafe Hotel and Bungalow, dimana tiga

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : *work family conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja.

Bukti menunjukkan bahwa *work-family conflict* berhubungan dengan kepuasan kerja hasilnya negatif bagi individu dan keluarga. *Work-family conflict* mempengaruhi hubungan antara keluarga dan kepuasan kerja. Tingkat dari *work-family conflict* yang yang lebih besar berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah. Sumber keluarga, yaitu tingkat yang lebih tinggi terhadap cinta keluarga memperkuat hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja (Bass *et al.* 2008). Karyawan yang mengalami *work-family conflict* cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja - keluarga memiliki efek negatif pada kepuasan kerja (Hsu Yu Ru, 2011).

Hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dengan kepuasan kerja. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan-keluarga yang dialami (Soeharto, 2010). Semua sumber stres memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja, namun koefisien konflik peran memiliki nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran memiliki kontribusi yang besar terhadap ketidakpuasan kerja (Jahanzeb, 2010). Hasil penelitian menunjukkan ketika karyawan merasa tuntutan peran kerja mereka mengganggu pemenuhan peran keluarga maka mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan, yang selanjutnya dapat mengakibatkan kepuasan kerja berkurang (Rathi and Barath, 2013).

Hubungan negatif yang sangat signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja, yang artinya semakin tinggi *work-family conflict* maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (Prawitasari dkk. 2007). Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin besar *work-family conflict* yang terjadi maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Dhamayanti, 2006). Kepuasan kerja berkurang ketika konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi. Dikonfirmasi dari analisis Model persamaan struktural (SEM) yang mengusulkan hubungan negatif yang signifikan antara konflik keluarga pekerjaan dan kepuasan kerja (Pasewark and Ralph, 2006). *Work-family conflict* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan kesehatan. Mengingat temuan dalam penelitian ini, pejabat kesehatan, manajer dan pemerintah yang menentukan kebijakan untuk rumah sakit umum dapat mengevaluasi konsekuensi dari WFC dan kurangnya kepuasan kerja. Karyawan kesehatan, pada sisi lain, dapat menyadari fakta bahwa WFC yang mereka alami efektif pada kurangnya kepuasan kerja. (Anafarta, 2011).

H1: *Work family conflick* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

Beberapa penelitian sebelumnya meneliti tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan kerja karyawan yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja. Keterlibatan kerja mampu membuat karyawan bekerja sama dengan baik. Kondisi yang dirasakan karyawan untuk bisa ikut terlibat atau berpartisipasi dalam mengeluarkan pendapat atau ide dalam perusahaan. Adanya

keterlibatan karyawan dirasakan timbulnya keterikatan yang terjalin dengan perusahaan secara baik. Kepuasan secara intrinsik yang merupakan kondisi penting bagi keterlibatan kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal (Sumarto, 2009). Hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa mereka mencurahkan usaha dan energi yang lebih untuk pekerjaan mereka karena mereka menyadari bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka dan karenanya mengalami kepuasan kerja yang lebih besar. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, diharapkan karyawan yang lebih sibuk atau terlibat dalam pekerjaannya akan mengalami kepuasan kerja yang lebih besar (fung *et al.*, 2014).

Keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Pihak manajemen hendaknya lebih meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi dengan menciptakan sistem yang memungkinkan karyawan memberikan umpan balik setiap kebijakan yang diberlakukan di perusahaan. Memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan (Dhamayanti, 2006). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Prawitasari dkk. 2007). Subawa dan Mudiarta (2013), berpendapat bahwa keterlibatan kerja dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan memberikan sikap yang positif sehingga meningkatkan kepuasan karyawan pada saat bekerja. Manajemen perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan agar mampu menciptakan

kepuasan kerja karyawan, disamping memberikan kompensasi sebagai imbalan atas hasil kerja mereka. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan keterlibatan kerja. Kondisi yang dirasakan karyawan untuk bisa ikut terlibat atau berpartisipasi dalam mengeluarkan pendapat atau ide dalam perusahaan. Keterlibatan karyawan dirasakan karena timbulnya keterikatan yang terjalin dengan perusahaan secara baik sehingga terpenuhi kepuasan secara intrinsik yang merupakan kondisi penting bagi keterlibatan kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

H2: Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan (Fadhilah, 2010). Tidak puas dari pekerjaan mereka menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan dan akan merasa stres pada pekerjaan mereka. Stres fisik atau psikologis adalah keadaan tertekan yang dialami oleh individu menghadapi tuntutan yang luar biasa dan kendala dalam pekerjaan mereka (Hans *et al.* 2014). Stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini bermakna stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima (Wibowo, 2014).

Hasil analisis menyatakan signifikan dan menggambarkan hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Setiap variabel independen menentukan secara individual untuk mengetahui signifikansi hubungan antara kepuasan kerja

dengan setiap stres pekerjaan. Semua sumber stres (*stressor*) memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan pekerjaan (Jahanzeb, 2010). Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tekanan yang berasal dari ketidakselarasan seseorang dengan lingkungannya dapat menimbulkan stres. Stres dialami apabila kebutuhan dan kemampuan seseorang tidak selaras dengan sarana dan tuntutan (Susilawati, 2013).

Stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. Organisasi mengerahkan lebih banyak tekanan pada karyawan agar dapat bersaing satu sama lain dan bertentangan dengan tuntutan seperti beban kerja yang berlebihan dan kondisi kerja fisik menyebabkan stres kerja yang menurunkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang lebih rendah akan mengalami lebih banyak stres dalam bentuk beban kerja, konflik peran dan lingkungan fisik dibandingkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Mansoor *et al.*, 2011).

H3: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang akan digunakan untuk meneliti sumber masalah pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Rahyuda dkk, (2005:7), penelitian kuantitatif (*Quantitatif Research*) yaitu jenis penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif atau temuan yang dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi.

Penelitian dilakukan di Hotel Amed Cafe dan Bungalow dengan subjek penelitian karyawan yang terlibat langsung melayani konsumen. Lokasi ini dipilih karena di Hotel Amed Cafe dan Bungalow masih terjadi masalah kepuasan kerja seperti kurangnya komunikasi karyawan dengan manajer serta urusan keluarga membatasi jam kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah *work-family conflict*, keterlibatan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.

Variabel independen atau variable bebas dalam penelitian ini adalah *work-family conflict* (X1), keterlibatan kerja (X2), dan stres kerja (X3). *Work-family conflict* merupakan konflik yang terjadi ketika peran dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan (Sianturi dan Zulkarnaen, 2013). Keterlibatan kerja yaitu proses karyawan mengkaitkan dirinya kepada pekerjaannya dengan menggunakan seluruh kapasitas yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang penting dalam hidupnya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Apabila sarana dan tuntutan tugas tidak seimbang dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka akan mengalami stress (Zorlu, 2012).

Variabel dependen atau variable terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Penelitian yang luas terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa faktor pribadi seperti kebutuhan dan aspirasi individu menentukan sikap ini, bersama dengan kelompok dan faktor organisasi seperti

hubungan antara rekan kerja dan supervisor dan kondisi kerja, kebijakan kerja, dan kompensasi (Griffin dan Moorhead, 2014:74).

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di Hotel Amed Cafe dan Bungalow serta hasil tabulasi data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yang terdiri dari *work-family conflict*, keterlibatan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Data Kualitatif pada penelitian ini adalah data yang berasal dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

Sumber primer dari penelitian diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan kuesioner tentang *work-family conflict*, keterlibatan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja di Hotel Amed Cafe dan Bungalow. Sumber Sekunder dari penelitian ini adalah jumlah karyawan di Hotel Amed Cafe dan Bungalow.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Amed Cafe dan Bungalow yang berjumlah 50 orang. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan dan pemimpin tentang pengaruh *work-family conflict*, keterlibatan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu metode wawancara dan metode kuesioner. Metode Wawancara digunakan karena peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2013:194). Peneliti melakukan tanya jawab dengan karyawan di Hotel Amed Café and Bungalow. Metode Kuesioner digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dari masing-masing anggota sampel yang telah dipilih.

Uji hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, adalah untuk mencari pengaruh *work-family conflict* ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ), stres kerja ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ). Teknik pengolahan data penelitian ini menggunakan program *IBM SPSS Statistics version 20*. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Notasi :

- Y = kepuasan kerja
- a = konstanta
- $X_1$  = *work-family conflict*
- $X_2$  = keterlibatan kerja
- $X_3$  = stres kerja
- $b_1$  = koefisien regresi *work-family conflict*
- $b_2$  = koefisien regresi keterlibatan kerja
- $b_3$  = koefisien regresi stres kerja
- e = komponen pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengumpulan data dengan alat kuesioner yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu kepuasan kerja, *work-family conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja. Kriteria pengukuran penilaian responden digolongkan ke dalam beberapa skala pengukuran tertentu (Wirawan, 2002: 35) yaitu:

- 1,00– 1,80 = Sangat rendah
- 1,81– 2,60 = Rendah
- 2,61– 3,40 = Cukup
- 3,41 – 4,20 = Tinggi
- 4,21 – 5,00 = Sangat tinggi

Berdasarkan tabel 1 total rata-rata skor untuk variabel *work family conflict* adalah 3,27 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel *work family conflict*. Indikator kelima merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi yaitu permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktifitas dalam bekerja dengan rata-rata skor 3.62. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa responden setuju dengan seluruh indikator yang terdapat dalam variabel *work family conflict*.

**Tabel 1.**  
**Penilaian Responden pada Variabel *Work Family Conflict***

Variabel Sikap	Klasifikasi Jawaban (%)					Rata-Rata Skor	Keterangan
	5 STS	4 TS	3 N	2 S	1 SS		
Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga		34	44	22		3.12	Cukup
Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat		58	42			3.58	Tinggi
Penggunaan hari libur untuk bekerja		2		36	62	1.42	Sangat rendah
Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja		60	36	4		3.56	Tinggi
Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja		62	38			3.62	Tinggi
Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga		20	80			3.2	Cukup
Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan.		58	40	2		3.56	Tinggi
Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri		46	50	4		3.42	Tinggi
Sering merasa lelah setelah pulang bekerja	18	62	16	4		3.94	Tinggi
<b>Rata-rata</b>						<b>3,27</b>	

Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan tabel 2 total rata- rata skor untuk variabel keterlibatan kerja adalah 3,64 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel keterlibatan kerja. Indikator kedua merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah yaitu adanya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan. Secara keseluruhan menunjukkan seluruh responden setuju dengan indikator yang terdapat pada variabel keterlibatan kerja.

**Tabel 2.**  
**Penilaian Responden pada Variabel Keterlibatan Kerja**

Variabel Kesadaran	Klasifikasi Jawaban (%)					Rata-Rata Skor	Keterangan	
	1	2	3	4	5			
	STS	TS	N	S	SS			
Adanya harapan yang besar terhadap pekerjaan		2	32	60	6	3.7	Tinggi	
Adanya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan.		4	62	34		3.3	Cukup	
Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.		8	30	50	12	3.66	Tinggi	
Adanya rasa bangga terhadap pekerjaan		4	34	60	2	3.6	Tinggi	
Adanya keinginan untuk mobilitas keatas		8	30	24	38	3.92	Tinggi	
		<b>Rata-rata</b>					<b>3,64</b>	

Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan tabel 3 total rata- rata skor untuk variabel stres kerja adalah 2,67 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel stres kerja. Indikator duabelas merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi yaitu akibat Beban pekerjaan banyak membuat lupa akan jam makan dengan nilai rata-rata sebesar 3,58. Keseluruhan menunjukkan semua responden setuju dengan indikator yang terdapat pada variabel keterlibatan kerja.

**Tabel 3.**  
**Penilaian Responden pada Variabel Stres Kerja**

Variabel Pengetahuan Perpajakan	Klasifikasi Jawaban (%)					Rata- Rata Skor	Ketera- ngan
	5 STS	4 TS	3 N	2 S	1 SS		
Marah apabila ada yang mengganggu ketika bekerja		38	50	8	4	3.22	Cukup
Kurang komunikasi dengan rekan-rekan ditempat kerja		44	46	10		2.66	Cukup
Selalu melamun karena banyak tekanan dalam pekerjaan		16	20	64		2.52	Rendah
Pesimis apabila sedang memikirkan pekerjaan		2	22	74	2	2.24	Rendah
Jantung yang berdenyut lebih kencang apabila dikejar waktu menyelesaikan tugas		46	40	14		3.32	Cukup
Pikiran yang tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan		4	36	60		2.44	Rendah
Pusing dan malas untuk menerima pekerjaan yang berlebihan		10	34	56		2.54	Rendah
Akibat memikirkan pekerjaan yang berat lebih memilih untuk tidur		10	6	68	16	2.1	Rendah
Mengambil pekerjaan yang berat selalu ngemil dan minum kopi		46	44	8	2	3.34	Cukup
Daripada bikin pusing lebih baik menunda atau menghindari pekerjaan		6	22	34	38	1.96	Rendah
Rencana untuk menyisihkan saingan didalam pekerjaan			32	52	16	2.16	Rendah
Beban pekerjaan yang banyak membuat lupa akan jam makan	8	58	18	16		3.58	Tinggi
						<b>2,67</b>	

Sumber: data primerdiolah, (2016)

Berdasarkan tabel 4 total rata- rata skor untuk variabel kepuasan kerja adalah 3,38 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Indikator kedua merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah yaitu Menggunakan gagasan sendiri untuk menyelesaikan tugas dengan rata-rata skor 3,04. Secara keseluruhan responden menyatakan setuju dengan indikator yang terdapat dalam variabel kepuasan kerja.

**Tabel 4.**  
**Penilaian Responden pada Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel Motivasi	Klasifikasi Jawaban (%)					Rata-Rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5		
	STS	TS	N	S	SS		
Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan gagasan sendiri.		28	42	28	2	3.04	Cukup
Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya		8	78	14		3.06	Cukup
Setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk promosi jabatan		24	16	40	20	3.56	Tinggi
Manajer membuka diri untuk menerima semua pertanyaan tentang pekerjaan saya			58	24	18	3.6	Tinggi
Kerja sama yang menyenangkan sesama rekan kerja menyebabkan saya semakin produktif			42	52	6	3.64	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>					<b>3,38</b>	

Sumber: data primer diolah, (2016)

Mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja, maka digunakan analisis statistik regresi linier berganda, t-test dan F-test. Analisis tersebut diolah dengan paket program komputer, yaitu *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Rekapitulasi Hasil Olahan SPSS**

Nama Variabel	Koefisien Regresi	t-test	Sig. t
<i>Work-Family Conflict</i>	-0,194	-2,207	0,032
Keterlibatan Kerja	0,249	2,671	0,010
Stres Kerja	-0,364	-6,015	0,000
<b>Konstanta</b>		<b>29,685</b>	
<b>R</b>		<b>0,886</b>	
<b>R square</b>		<b>0,785</b>	
<b>F hitung</b>		<b>55,842</b>	
<b>F sig</b>		<b>0,000</b>	

Sumber: data primer diolah, (2016)

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa besarnya nilai *R square* adalah sebesar 0,785 ini berarti pengaruh variabel *work family conflict*, keterlibatan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 78,5 persen sedangkan sisanya sebesar 21,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Dari Tabel 5 dapat dilihat nilai koefisien regresi dari variabel bebas *work family conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja serta konstanta variabel terikat (kepuasan kerja), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 29,685 - 0,194 (X_1) + 0,249 (X_2) - 0,364 (X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka variabel *work family conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Amed Cafe dan Bungalow.

Diketahui konstanta besarnya 29,685 mengandung arti jika variabel *work family conflict* ( $X_1$ ), keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) tidak berubah, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 29,685.

$\beta_1 = -0,194$ ; berarti apabila variabel *work family conflict* ( $X_1$ ) meningkat, maka akan mengakibatkan penurunan pada kepuasan kerja (Y), dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.  $\beta_2 = 0,249$ ; berarti apabila variabel keterlibatan kerja ( $X_2$ ) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kepuasan kerja (Y), dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.  $\beta_3 = -0,364$ ; berarti apabila variabel stres kerja ( $X_3$ ) meningkat, maka akan mengakibatkan penurunan pada kepuasan kerja (Y), dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak (Utama, 2009:89). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov. Data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila *Asym Sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Tabel 6 Menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar  $0,786 > \alpha = 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33685688
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.073
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.566
Asymp. Sig. (2-tailed)		.906

Sumber: data primer diolah, (2016)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF). Hasil nilai *tolerance* yang nilainya lebih besar dari 10 persen (0,10) dan VIF yang besarnya kurang dari 10 mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011:96). Tabel 7 menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	<i>Work family conflict</i>	0,702	1,424
2.	Keterlibatan kerja	0,594	1,683
3.	Stres kerja	0,457	2,187

Sumber: data primer diolah, (2016)

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui adanya gejala heterokedastisitas dalam persamaan regresi pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *Scatterplot*. Jika gambar *Scatterplot* tidak menumpuk atau membentuk pola tertentu maka bebas dari heterokedastisitas (Ghozali, 2011:139). Hasil uji ini dapat dilihat pada Tabel 8

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	<i>Work family conflict</i>	0,362	Bebas heteroskedastisitas.
2.	Keterlibatan kerja	0,994	Bebas heteroskedastisitas.
3.	Stres kerja	0,637	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber: data primer diolah, (2016)

Dalam Tabel 8 memperlihatkan tingkat signifikansi tiap variabel bebas di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat analisis pengujian tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat probabilitas yang digunakan adalah  $\alpha=0,05$ . Apabila signifikansi pada tabel *annova* lebih kecil daripada  $\alpha=0,05$  maka layak digunakan. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda menunjukkan bahwa sig.F =0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa persepsi responden tentang *work family conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Hotel Amed Cafe dan Bungalow. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel bebas. Nilai R square sebesar 0,785 mempunyai arti bahwa 78,5 persen variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *work family conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja. Sisanya sebesar 21,5 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas X, terhadap variabel terikat kepatuhan wajib pajak. Apabila sig < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji-t**

No	Variabel	t <sub>hitung</sub>	Signifikansi	t <sub>Tabel</sub>
1.	<i>Work family conflict</i>	-2,207	0,032	1,96
2.	Keterlibatan kerja	2,671	0,010	1,96
3.	Stres kerja	-6,015	0,000	1,96

Sumber: data primer diolah, (2016)

Hasil implikasi uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien  $\beta = 0,196$ . Uji t = -2,207 koefisien t hitung lebih besar dari t tabel = 1,96 hasil implementasi tersebut diterima. Hal ini berarti bahwa *work family conflict* yang semakin menurun akan menyebabkan kepuasan kerja yang semakin meningkat.

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar -2,207 dengan nilai sig 0,032 <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada Hotel Amed Cafe dan Bungalow.

Hasil implikasi uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien  $\beta = 0,196$ . Uji t = 2,671 koefisien t hitung lebih besar dari t tabel = 1,96 hasil implementasi tersebut diterima. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja yang semakin meningkat akan menyebabkan kepuasan kerja yang semakin meningkat juga.

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,671 dengan nilai sig 0,010 <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada Hotel Amed Café dan Bungalow.

Hasil implikasi uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien  $\beta = 0,196$ . Uji t = -6,015 koefisien t hitung lebih besar dari t tabel = 1,96

hasil implementasi tersebut diterima. Hal ini berarti bahwa stress kerja yang semakin menurun akan menyebabkan kepuasan kerja yang semakin meningkat.

Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar -6,015 dengan nilai sig  $0,000 < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada Hotel Amed Cafe dan Bungalow.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Amed Cafe dan Bungalow yang berarti apabila *work family conflict* semakin tinggi maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Amed Cafe dan Bungalow. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan (Soeharto, 2010). Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rathi and Barath, 2013) hasil penelitian menunjukkan ketika karyawan merasa bahwa tuntutan peran kerja mereka mengganggu pemenuhan peran keluarga maka mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan, yang selanjutnya dapat mengakibatkan kepuasan kerja berkurang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Amed Cafe dan Bungalow yang berarti semakin terlibat seorang karyawan dalam kegiatan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan pada Hotel Amed Cafe

dan Bungalow. Hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa mereka mencurahkan dari usaha dan energy yang lebih untuk pekerjaan mereka karena mereka menyadari bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka dan karenanya mengalami kepuasan kerja yang lebih besar. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, maka diharapkan karyawan yang lebih sibuk atau terlibat dalam pekerjaannya akan mengalami kepuasan kerja yang lebih besar (fung *et al.*, 2014).

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan keterlibatan kerja. Kondisi yang dirasakan karyawan untuk bisa ikut terlibat atau berpartisipasi dalam mengeluarkan pendapat atau ide dalam perusahaan. Keterlibatan karyawan dirasakan karena timbulnya keterikatan yang terjalin dengan perusahaan secara baik, sehingga terpenuhi kepuasan secara intrinsik yang merupakan kondisi penting bagi keterlibatan kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal (Sumarto, 2009). Keterlibatan kerja dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan memberikan sikap yang positif sehingga meningkatkan kepuasan karyawan pada saat bekerja( Subawa dan Mudiarta, 2013).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada Hotel Amed Café dan Bungalow yang berarti apabila stres kerja semakin tinggi maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Amed Cafe dan Bungalow. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tekanan yang berasal dari ketidakselarasan seseorang dengan lingkungannya dapat menimbulkan stres. Stres dialami apabila kebutuhan dan kemampuan seseorang tidak selaras dengan sarana dan

tuntutan. (Susilawati 2013). Stres fisik atau psikologis adalah keadaan tertekan yang dialami oleh individu menghadapi tuntutan yang luar biasa dan kendala dalam pekerjaan mereka (Hans *et al.* 2014). Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima (Wibowo, 2014).

Hasil penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar di dalam pembuatan hipotesis, bahwa *work family conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami *work family conflict* yang rendah dan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi serta stres kerja yang rendah maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian memperkuat teori yang digunakan. Penelitian ini memunculkan implikasi praktis bagi karyawan dan perusahaan, yaitu jawaban responden menunjukkan bahwa *work family conflict* yang dirasakan karyawan Hotel Amed Cafe dan Bungalow tergolong cukup dengan rata-rata 3,27. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya hotel amed cafe dan bungalow dalam mengatasi *work family conflict* karyawannya. Jawaban responden tentang keterlibatan kerja menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan Hotel Amed Cafe dan Bungalow tergolong cukup dengan rata-rata 3,64. Hal ini menunjukkan bahwa Hotel Amed Cafe dan Bungalow masih kurang memperhatikan keterlibatan kerja karyawan.

Hasil jawaban responden tentang stres kerja menunjukkan stres kerja yang dirasakan karyawan Hotel Amed Cafe dan Bungalow tergolong cukup dengan rata-rata 2,67. Hal tersebut menunjukkan bahwa hotel amed cafe dan bungalow kurang

memperhatikan tanggung jawab dan beban kerja karyawan sehingga merasa bahwa pekerjaan memiliki beban yang tinggi. Jawaban responden tentang kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan Hotel Amed Cafe dan Bungalow tergolong cukup dengan rata-rata 3,38. Implikasi penelitian di atas dapat dikatakan bahwa perusahaan perlu mengkaji ulang apakah karyawan sudah mengatasi masalah *work family conflict* sesuai dengan keinginan karyawan, keterlibatan kerja dapat dijaga dengan baik, stres kerja karyawan dapat dikurangi dan nantinya akan dapat menambah kepuasan kerja karyawan.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work Family Conflict* yang semakin tinggi akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan Kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja yang semakin tinggi akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan simpulan penelitian maka dapat diajukan saran-saran yaitu pihak manajemen hendaknya memberikan usulan pada karyawan jika ada permasalahan

dalam keluarga agar tidak dibawa ke dalam pekerjaan sehingga tidak mengganggu produktivitas dalam bekerja. Memperhatikan keterlibatan kerja secara emosional terhadap pekerjaan sehingga dapat mencapai rencana kerja yang telah ditetapkan oleh hotel Amed Cafe dan Bungalow. Stres kerja yang tinggi akibat beban pekerjaan yang banyak menyebabkan karyawan sering lupa akan jam makan mereka, sehingga kepada manajemen Hotel Amed Cafe dan Bungalow agar mengurangi beban kerja dari karyawan sehingga stres kerja dapat berkurang.

## REFERENSI

- Ahmadi, Freyedon. 2011. Job Involvement In Iranian Custom Affairs Organization: The Role Of Organizational Justice And Job Characteristics. *International Journal Of Human Resource Studies*, 1 (2).
- Anafarta, Nilgun. 2011. The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management*, 6 (4)
- Bass., Brenda L., Butler., Adam B., Grzywacz., Joseph G., Linney., Kirsten D. 2008. *Work-Family Conflict And Job Satisfaction: Family Resources As A Buffer. Journal Of Family And Consumer Sciences*, 100 (1), Pp: 24
- Christine W.S., Megawati Oktorina., Indah Mula. 2010. Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada *Dual Career Couple* Di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12 (2), Pp: 121-132
- Dhamayanti, Ratna. 2006. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi Pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang Dan Kantor Pusat Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3 (2), Pp: 93
- Fadhilah, M. Luthfi. 2010. Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java). *Thesis Tidak Diterbitkan*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

- Faslah Roni. 2010. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *EconoSains*, 8(2): h:146-151.
- Feldt. Taru., Katriina Hyvö-Nen., Terhi Oja-Lipasti., Ulla Kinnunen., Katariina Salmela-Aro. 2012. Do Work Ability And Job Involvement Channel Later Personal Goals In Retirement? An 11-Year Follow-Up Study. *Int Arch Occup Environ Health*, 85, Pp 547–558
- Fung, Ng Swee., Aminah Ahma., Zoharah Omar. 2014. Role Of Work-Family Enrichment In Improving Job Satisfaction. *American Journal Of Applied Sciences*, 11(1), Pp 96-104
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. dan Gregory Moorhead. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition*, United States of America: South-Western.
- Hans, Arvind., Soofi Asra Mubeen., Sultan Khan., Abdulla Said Mohammed Al Saadi. 2014. A Study on Work Stress and Job Satisfaction among Headmasters: A Case Study of Bilingual Schools in Sultanate of Oman – Muscat. *Journal Of Sociological Research*, 5 (1).
- Hsu, Yu Ru. 2011. Work-Family Conflict And Job Satisfaction In Stressful Working Environments The Moderating Roles Of Perceived Supervisor Support And Internal Locus Of Control. *International Journal Of Manpower*, 32(2), Pp 233-248.
- Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Jahanzeb, Humaira. 2010. The Impact Of Job Stress On Job Satisfaction Among Academic Faculty Of A Mega Distance Learning Institution In Pakistan. *Mustang Journal Of Business & Ethics*
- Mansoor, Muhammad., Mohammad Ali Jinnah., Sabtain Fida., Saima Nasir and Zubair Ahmad. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2 (3), Pp: 50-56
- Margiati, Lulus. 1999. Stres Kerja:Latarbetakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 12 (3), Pp: 71-80

- Mariska. 2011. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 6.
- Nahar, Lailun., Afroza Hossain., Abdur Rahman And Arunavo Bairagi. 2013. The Relationship Of Job Satisfaction, Job Stress, Mental Health Of Government And Non Government Employees Of Bangladesh. *Journal Psychology.*, 4(6) Pp: 520-525
- Noviansyah Dan Zunaidah, 2012. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 8 (19).
- Parayitam, Satyanarayana. 2008. From Work-Family Conflicts To Psychological Stress, Job Satisfaction And To Life Satisfaction: A Proposed Integrative Model. *Journal Of Organizational Culture, Communications And Conflict*, 12(2)
- Pasewark, William R;Viator, Ralph E. 2006. Sources Of Work-Family Conflict In The Accounting Profession. *Behavioral Research In Accounting*, 18, Pp 147-165
- Prawitasari, Ammiriel Kusumoayu.,Yadi Purwanto., Susatyo Yuwono. 2007. Hubungan Work-Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawati Berperan Jenis Kelamin Androgini Di Pt. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9(2), Pp: 1-13
- Rahyuda, I Ketut., Wayan Murjana yasa dan Ni Nyoman Yuliarmi. 2005. *Metodologi Penelitian*. Denpasar: Ekonomi Udayana.
- Rathi, Neerpal And Barath M. 2013. Work-Family Conflict And Job And Family Satisfaction Moderating Effect Of Social Support Among Police Personnel. *Equality, Diversity And Inclusion: An International Journal*, 32 (4) Pp: 438-454
- Rizwan, Muhammad. 2014. Preceding to employee satisfaction and turnover intention. *International Journal Of Human Resource Studies*, 4 (3); pp: 87-106.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior. Edisi 15*, United States of America: Pearson.
- Sianturi, Maria Mayasari Dan Zulkarnain. 2013. Analisis *Work Family Conflict* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Jurnal Sains Dan Praktik Psikologi*, 1(3), Pp: 207 – 215

- Soeharto, Triana N. E. D. 2010. Konflik Pekerjaan - Keluarga Dengan Kepuasan Kerja :Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 37(1), Pp 189 – 194
- Subawa, Arta., Wayan Mudiarta Utama. 2013. Pelatihan Dan Keterlibatan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Niat Keluar Karyawan. *Thesis Tidak Diterbitkan*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-17. Bandung: Alfabeta
- Sumarto. 2009. Meningkatkan Komitmen Dan Kepuasan Untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), Pp: 116-125.
- Susilawati, Endang. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Buton. *Thesis Tidak Diterbitkan*. Makasar: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin
- Utama, Suyana Made. 2009. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana,
- Wibowo, I Gede Putro. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Ud. Ulam Sari Denpasar. *Thesis Tidak Diterbitkan*. Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar: Keraras Emas.
- Zorlu, Kursad. 2012. The Perception Of Self-Esteem And Self-Efficacy As Transforming Factors In The Sources Of Role Stress And Job Satisfaction Relationship Of Employees: A Trial Of A Staged Model Based On The Artificial Neural Network method. *African Journal of Business Management*, 6(8), pp.3014-3025.